

Minijobs im Handel – beliebt, aber kaum Chancen für Arbeitslose

22

Herbert Hofmann

Mit der so genannten Minijob-Regelung, die im April letzten Jahres eingeführt wurde, sollte die Beschäftigungsschwelle gesenkt und Arbeitsplätze geschaffen werden. Im März 2004 übten 4,7 Mill. Personen ausschließlich eine geringfügig entlohnte Tätigkeit und weitere 1,6 Millionen den geringfügig entlohnenden Job als Nebentätigkeit aus. Die steigende Zahl von Minijobs wird von den Initiatoren der Reform als Erfolg gewertet, Kritiker befürchten dagegen, dass die Minijobs zu einer massiven Substitution von sonstigen Formen der Erwerbstätigkeit durch die geringfügige Beschäftigung führen. Am Beispiel der Handelsbranche wird hier gezeigt, dass es sich bei der Verbreitung der Minijobs um kein Nullsummenspiel handelt. Zwar sank im Zeitraum Juni 2001 bis März 2004 die Zahl der im Handel beschäftigten voll sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitkräfte um 5,5%, und die geringfügig entlohnenden Beschäftigungsverhältnisse stiegen um 7,4%, es wäre jedoch voreilig, dies als Ergebnis der Reformmaßnahmen zu interpretieren. Denn in der Handelsbranche zwingt ein intensiver Preis- und Systemwettbewerb die Unternehmen seit Jahren zu kostensparenden Maßnahmen, so dass sich die Struktur der im Handel Beschäftigten schon vor der Hartz-II-Reform in Richtung Teilzeitbeschäftigung und Geringfügigkeit entwickelt hat. Für die Integration der Bezieher von Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe (ab 1. Januar 2005 Arbeitslosengeld II) sind die Minijobs allerdings wegen der hohen Transferentzugsrate unbedeutend.

Am 1. April 2003 trat mit den Minijobs und der sozialversicherungspflichtigen »Gleitzone« ein im Rahmen der so genannten Hartz-Reformen (Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) entwickeltes Instrument in Kraft. Erklärtes Ziel war es, die Beschäftigungsschwelle zu senken und Arbeitsplätze zu schaffen. Minijobs sollten auch dazu beitragen, die Schwarzarbeit vor allem bei haushaltsnahen Dienstleistungen einzudämmen und in Zeiten schwacher Nachfrage, in denen die Einstellung von Vollzeitarbeitern manchmal als ein Risiko erscheint, als eine flexible Besetzungsalternative zur Verfügung zu stehen. Insbesondere sollte auch Geringverdienern, hauptsächlich Hausfrauen, Rentner, Studenten und Schülern, ein attraktiver Weg zu einer Aufbesserung des Einkommens eröffnet werden.

Gemessen an der quantitativen Entwicklung wurde das Instrument der Minijobs gut angenommen. Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit standen im März 2004 4,7 Mill. Personen ausschließlich in einem geringfügig entlohnenden Arbeitsverhältnis, weitere 1,6 Millionen übten den geringfügig entlohnenden Job als Nebentätigkeit aus. Vom März 2003 bis März 2004 ist die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnenden Beschäftigten¹ um 523 000 bzw. 12,6% gestiegen. Am meisten ha-

ben dabei Unternehmen, die sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen erbringen (30,7%), und das Gastgewerbe (+ 24%) ihre Minijob-Beschäftigung erweitert. Dieser Anstieg der Minijob-Beschäftigung um eine halbe Million ist zum Teil jedoch auch eine Folge der rechtlichen Veränderung, die im April 2003 in Kraft trat. Im Bereich der bis dahin bestehenden Geringfügigkeitsgrenze von 325 € bis zu der neuen Grenze von 400 € wurden rund 138 000 voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Minijobs umgewandelt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2003).

Minijobs – eine beliebte Beschäftigungsform im Handel

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung spielt in den größeren und kleineren Unternehmen des Handels – hier wiederum besonders im Einzelhandel – eine große Rolle. Im März 2004 gab es neben den knapp

¹ Bei der geringfügigen Beschäftigung (Minijob) ist zwischen geringfügig entlohnter Beschäftigung (Entlohnung überschreitet regelmäßig im Monat nicht 400 €), kurzfristiger Beschäftigung (nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr bei einem monatlichen Entgelt von höchstens 400 €) und geringfügiger Beschäftigung in Haushalten zu unterscheiden. In diesem Beitrag steht die geringfügig entlohnte Beschäftigung im Mittelpunkt.

4 Mill. voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1,3 Mill. Erwerbstätige in einem Minijob (vgl. Abb. 1). Auf 100 voll sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer kamen in der gesamten Handelsbranche 33 und im Einzelhandel sogar 42 geringfügig entlohnte Beschäftigte. Seit Einführung der Hartz-II-Reform im April 2003 ist die Bedeutung der geringfügig entlohten Beschäftigung im Handel gewachsen. Im Juni 2003 waren in dieser Branche auf 100 voll sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer noch 29 Minijobs (im Einzelhandel 38) gekommen. Etwa 20% der Minijobs im Handel wurden im März 2004 als Nebenjob ausgeübt. Im Bereich Kfz-Handel und -Reparatur, zu dem auch die Tankstellen gehören, waren es 29%, im Einzelhandel dagegen nur 17%.

Die steigende Zahl von Minijobs insgesamt und gleichermaßen auch im Handel wird von den Initiatoren der Reform als Erfolg gewertet. Minijobs und die Gleitzone in die volle Sozialversicherungspflicht (»Midijobs«) hätten »... dazu beigetragen, Arbeitsplätze zu schaffen und die Beschäftigungsschwelle zu senken« (Clement 2004). Im Gegensatz dazu sehen die Kritiker ihre schon vor Inkrafttreten der Reform geäußerten Bedenken im Großen und Ganzen bestätigt: Minijobs würden demnach in einem nicht zu vernachlässigenden Ausmaß als Konkurrenten der voll sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitarbeitsplätze auftreten. Sie würden bestehende Arbeitsplätze verdrängen oder ablösen, weil sie dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräumten, bei geringem Lohn und niedrigeren Sozialabgaben Personalkosten zu sparen und daneben auch noch mehr Arbeitszeitflexibilität zu verwirklichen. Das DIW hat jüngst in einem Artikel dargelegt, dass es Hinweise für eine massive Substitution zwischen geringfügiger Beschäftigung und sonstigen Formen der Erwerbstätigkeit gäbe (vgl. Schupp und Birkner 2004). Bisher gibt es jedoch keine belastbaren empirischen Studien, aufgrund derer der Umfang der Umwandlung bisheriger regulä-

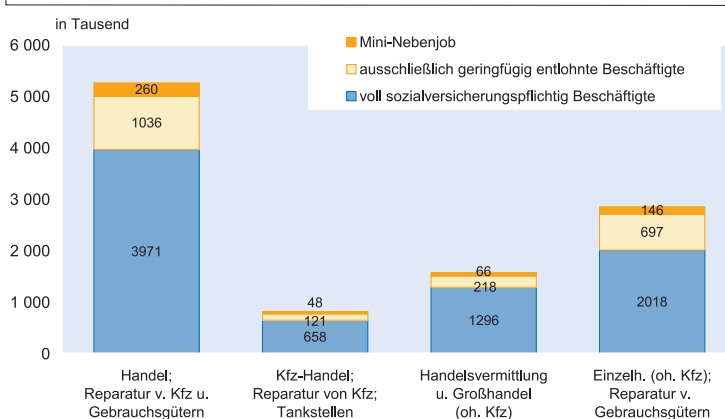
rer Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (im gleichen Betrieb) belegt werden könnte. Insbesondere liegt kein Nachweis vor, dass Vollzeitarbeitskräfte gezielt entlassen und durch geringfügig Beschäftigte ersetzt werden. So lange keine belastbaren Evaluationsergebnisse vorliegen, müssen die Äußerungen zu den negativen Effekten der Minijob-Regelungen als »begründete« Vermutungen bewertet werden. Am Beispiel der Handelsbranche soll gezeigt werden, dass es sich bei der Verbreitung der Minijobs um kein Nullsummenspiel handelt, bei der die eine Seite das verliert, was die andere gewinnt.

Minijobs auch zum Überleben im Preis- und Systemwettbewerb des Handels

Wenn die Neuregelung der geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnisse einer Substitution voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung Vorschub geleistet hat, dann sollte das auch an der Beschäftigungsentwicklung im Handel, einer Branche mit einem sehr hohen Anteil an Minijobs, ablesbar sein. Im März 2004 gab es nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Handel ca. 230 000 voll sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitarbeitskräfte weniger als im Juni 2001. Das ist ein Rückgang von 5,5%. Die geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnisse sind in diesem Zeitraum dagegen um ca. 71 000 oder 7,4% gestiegen (vgl. Abb. 2). Diese entgegengesetzten Entwicklungen könnten umso mehr als Bestätigung der Substitutionsvermutung gedeutet werden, als der Rückgang der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sich erst nach dem Stichtag 1. April 2004 verstärkte. Bei der auffällig starken Abnahme der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Juni 2003 ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich hier auch die Veränderung der Geringfügigkeitsgrenzen von 325 € auf 400 € im Sinne einer Umbuchung auswirkte.

Abb. 1

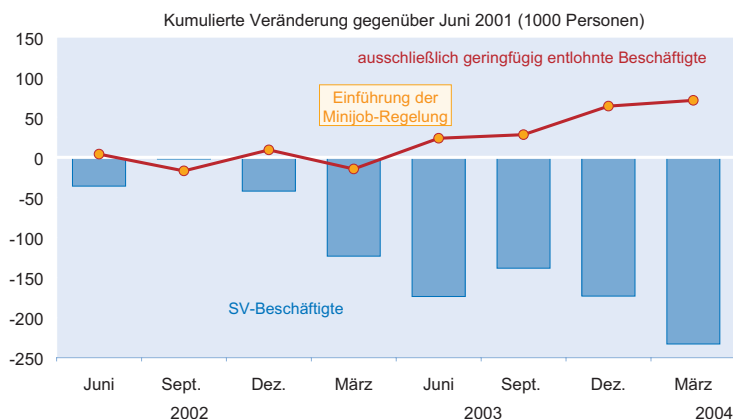
Voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Minijobs im Handel in Deutschland (Stand: März 2004)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des ifo Instituts.

Es wäre jedoch voreilig, die seit 2003 zu beobachtende Beschäftigungsentwicklung im Handel weitgehend als Ergebnis der Reformmaßnahmen bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu interpretieren und die stark abnehmende Anzahl der voll sozialversicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten auf die Zunahme bei den Minijobs zurückzuführen. In der Handelsbranche zwingt ein intensiver Preis- und Systemwettbewerb die Unternehmen seit Jahren zu kostensparenden Maßnahmen. Zudem fällt die Einführung der Minijobs in eine für den Handel konjunkturell schwierige Zeit mit einer schwachen Binnennachfrage. Da die Personalkosten unter den betrieblichen Handlungskosten bei weitem den größten Kostenfaktor darstellen, kamen und kommen sie auch weiterhin automatisch in den Fokus der betriebswirtschaft-

Abb. 2

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Minijobs im Handel in Deutschland

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des ifo Instituts.

lichen Suche nach Einspar- und Rationalisierungsmöglichkeiten. Eine Folge dieser sich ändernden Wettbewerbsbedingungen ist die seit 1992 rückläufige Zahl der voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Vordringen kostenorientierter Handelskonzepte

Zudem hat die Ausbreitung von Discountsystemen als stark kostenorientiertes Betriebskonzept wesentlich zur Verschärfung des Wettbewerbs und zur Ausrichtung der Unternehmenspolitik auf Rationalisierungsmaßnahmen beigetragen. Discountsysteme haben zwar infolge der vielen Standortneugründungen auch Beschäftigung geschaffen, zugleich aber im Verdrängungswettbewerb beim klassischen inhabergeführten Einzelhandel zum Verlust von Arbeitsplätzen geführt. Ihre Wettbewerbsstärke ziehen Discounter zum Teil aus einer überdurchschnittlich hohen Beschäftigten- und Flächenproduktivität sowie aus gegenüber den unmittelbar konkurrierenden SB-Geschäften und Supermärkten stark verminderten Anteilen der Personalkosten am Umsatz. Diese Personalkostenanteile liegen bei Discount-Geschäften bei ca. 6 bis 8%, bei SB-Filialgeschäften bei ca. 13%, bei Warenhäusern bei 12 bis 14% und bei inhabergeführten Fachgeschäften bei ca. 18%. Auch beim inhabergeführten Großhandel bilden die Personalkosten mit ca. 16% des Umsatzes den größten Block der Handlungs- bzw. Betriebskosten. Es ist daher nahe liegend, dass Rationalisierungsbestrebungen überwiegend bei den Personalkosten ansetzen.

Vor allem die großflächigen Betriebstypen des Einzelhandels haben auf die seit Anfang der neunziger Jahre stagnierenden bis rückläufigen Umsätze, auf den intensiven (Preis-)Wettbewerb und auf die Konkurrenz unter den Betriebsformen mit dem Vormarsch personalschwächerer Formen auf der einen Seite mit einem Personalabbau reagiert, auf der anderen Seite ha-

ben sie aber auch eine Diversifizierung des Personals und des Personaleinsatzes vorgenommen. Bei den Bestrebungen der Handelsunternehmen, ihre Arbeitskosten zurückzuführen, steht nicht immer und nicht ausschließlich der Abbau des Personals im Vordergrund, sondern in vielen Fällen wird der Umbau in Richtung eines reduzierten Arbeitsvolumens mit Flexibilitätsoptionen angestrebt. Das wird durch Teilzeitarbeit und durch geringfügig entlohnte Arbeit als besondere Form der Teilzeitarbeit erleichtert bzw. erst möglich gemacht. Auch die Deregulierung der spätabendlichen und samstäglichen Ladenöffnungszeiten hat neue Anforderungen an eine kapazitätsorientierte Personalpolitik gestellt. Dort, wo die Öffnungsmöglichkeiten an den Abenden, am Samstag und eingeschränkt auch am Sonntag genutzt werden, hat dies zu einer mehr oder weniger

starken Veränderung des Einsatzes des Verkaufspersonals geführt. Um die Personalkosten auch unter den Bedingungen eines weiteren Auseinanderdriftens der Betriebs- und der Arbeitszeiten möglichst niedrig zu halten und um einer kostengünstigen Anpassung an veränderte Besucherfrequenzen willen, haben viele dieser Unternehmen den Personaleinsatz durch die Umstellung auf Teilzeitbeschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigung weiter flexibilisiert.

Ausweitung des Niedriglohnbereichs im Einzelhandel

Die Minijob-Regelung stellt in Deutschland eine Erweiterung der Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich dar. Ein großer Teil der Arbeit im Handel – vor allem im Einzelhandel – kann zu den einfachen Dienstleistungstätigkeiten gerechnet werden, was nicht heißt, dass Qualifikation und Qualifizierung im Handel keine Rolle mehr spielen würden. Nach wie vor weist die Beschäftigungsstrukturen der Handelssparten viele Facharbeiter bzw. Fachangestellte auf. Der Handel wird aber aufgrund des Strukturwandels mit dem Vormarsch der Discounter und des verschärften Preis- und Leistungswettbewerbs immer offener für Erwerbspersonen ohne fach- oder handelspezifische Ausbildung. Besonders im Einzelhandel spielt der persönliche Service nach wie vor eine wichtige Rolle, und eine Reihe von Funktionen wie Kommissionieren, inner- und außerbetriebliches Transportieren, Auffüllen und Pflege von Regalen sind nur bedingt durch Investitionen in Kapitalgüter (z.B. IuK-Technik) zu ersetzen. Für solche Tätigkeiten mit einem meist relativ niedrigen Anforderungsprofil fragt der Handel nur dann Arbeitskräfte nach, wenn sie zu niedrigen Arbeitskosten beschäftigt werden können und außerdem die Möglichkeit besteht, ihren Arbeitsinsatz an die schwankende Kunden- und Warenfrequenz flexibel und kostensparend anzupassen. Minijobs erfüllen diese Anforderungen weitgehend. Zwar werden die Minijob-

Beschäftigten arbeitsrechtlich den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gleichgestellt und sollten daher differenziert nach Tätigkeitsprofil, Alter und Erfahrung, den jeweils geltenden Tariflohn erhalten, sind aber aufgrund der reduzierten Steuer- und Abgabepflicht subventioniert. Verlegen sich die Arbeitgeber darauf, junge Menschen einzustellen, die noch in eine Schul- oder Universitätsausbildung eingebunden sind, so brauchen nur niedrige Einstiegs- und Einfacharbeitstarife bezahlt werden, was die Minijobs unter Kostenüberlegungen weiter attraktiv für die Handelsunternehmen macht.

Dennoch ist nicht zu erwarten, dass die voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Handel aufgrund der Minijob-Regelung, sei es nach Kündigungen oder im Zuge der Wiederbesetzung oder Neubesetzung von Stellen, durch geringfügig Entlohnte überwiegend substituiert werden. Die Struktur der im Handel Beschäftigten hat sich schon vor der Hartz-II-Reform seit vielen Jahren in Richtung Teilzeitbeschäftigung und Geringfügigkeit entwickelt. Die innerbetrieblichen Arbeitsmärkte in vielen meist größeren Handelsunternehmen haben sich in eine Stammebelegschaft mit qualifizierten, besser bezahlten Beschäftigten in stabilen Arbeitsbeziehungen und Randbelegschaften, zu denen vor allem die geringfügig beschäftigten Personen zählen, gespalten. Minijobs haben daran nicht grundsätzlich etwas geändert, sondern nur die Entwicklung in diese Richtung erleichtert. Bei den besonderen Bedingungen, unter denen die Leistungen des Handels erstellt werden, verschaffen die Minijob-Beschäftigten den Unternehmen ein hohes Maß an numerischer Flexibilität und Kostenersparnis, weil sie an die Schwankungen des Arbeitsanfalls angepasst eingesetzt werden können. Dadurch sichern sie auch, den – allerdings kleiner werdenden – Kernbereich der voll sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitkräfte. Vielfach wird der Einsatz von geringfügig Beschäftigten auch von der Interessensvertretung der Stammebelegschaft befürwortet, weil er sie an »unsozialen« Zeiten oder für monotone und körperlich anstrengende Arbeit entlastet.

War es die primäre Intention der Reformer, mit den Minijobs eine flexible Besetzungsalternative in schwierigen Zeiten zu schaffen, dann war das nach den bisherigen Beobachtungen im Handel durchaus erfolgreich. Die Minijob-Regelung hat aber nicht die Reintegration von Arbeitslosen und Transferereinkommensbeziehern in den Arbeitsmarkt der Handelsbranche gefördert. Arbeitslosigkeit wird somit nicht reduziert. Beschäftigt wurden vor allem Schüler und Studenten, die eine flexible Verdienstmöglichkeit suchen, welche sie mit den Ausbildungszeiten vereinbaren können, Frauen, die darin eine Alternative zum vollständigen Verzicht auf die Erwerbstätigkeit sehen, Zweitjobinhaber und Rentner, die ihre Renten aufbessern wollen oder in dem einen oder anderen Fall auch nur eine sinnvolle und entgeltete Alternative zu ihrem »Ruhestand« suchen.

Minijobs im Handel weiter attraktiv – aber nicht für Arbeitslosengeld-II-Empfänger

Die bisherige Entwicklung der geringfügig entlohnnten Beschäftigung im Handel lässt erwarten, dass das Instrument der Minijobs auch noch weiterhin in zunehmendem Maße eingesetzt werden wird. Sowohl auf der Angebotsseite als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes gibt es großes Interesse an einer im zeitlichen Umfang begrenzten und bei den Lohnnebenkosten reduzierten Beschäftigung. Arbeitsanbieter sind vor allem dann an geringfügiger Beschäftigung interessiert, wenn sie anderweitig sozial abgesichert sind und die Beschäftigung nicht als Haupteinnahmequelle betrachten müssen. Minijobs entlasten den Handel vor allem durch Flexibilitätsgewinne. In diesem Sinne tragen sie zur Anpassung an den schwankenden Personalbedarf bei, wirken kostenreduzierend und sichern somit auch die Arbeitsplätze einer kleiner werdenden Stammebelegschaft. Für die Integration der Bezieher von Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe (ab 1. Januar 2005 Arbeitslosengeld II) sind sie wegen der Transferentzugsrate unbedeutend. Nach der bisherigen Regelung gab es im Wesentlichen einen Freibetrag von 165 €, der Rest wurde auf die Transferleistungen angerechnet.² Der Hinzuverdienst beim Arbeitslosengeld II sieht einen Freibetrag von 15% des Nettoeinkommens bei einem Bruttoeinkommen bis 400 € vor. Die sich daraus ergebende Transferentzugsrate von 85% bedeutet, dass dem Arbeitslosen bei der Aufnahme eines Minijobs bei einem Nettoeinkommen von z.B. 450 € gerade noch 67,50 € verbleiben. Für eine freiwillige Arbeitsaufnahme dürfte das nicht ausreichen. Zum Abbau der Arbeitslosigkeit ist die Minijob-Regelung also nicht geeignet. Sie verdankt ihren Erfolg im Handel und in anderen, überwiegend Dienstleistungsbranchen dem Umstand, dass sie den speziellen Erfordernissen einer für die Unternehmen kostengünstigen und flexiblen Leistungserbringung, sowie den Ansprüchen von Arbeitnehmern, die anderweitig finanziell abgesichert sind, entgegenkommt.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (2003), *Arbeitsmarkt in Zahlen. Geringfügig entlohnte Beschäftigte*, 30. Juni 2003.
 Clement, W. (2004), »Gesetze über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt greifen«, *Bundesarbeitsblatt* 4-2004, 4–9.
 Schupp, J. und E. Birkner (2004), »Kleine Beschäftigungsverhältnisse: Kein Jobwunder«, *Wochenbericht des DIW Berlin* 71(34).

² Bei einer Tätigkeit unter 15 Stunden wurde das erzielte Arbeitsentgelt (nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten) unter Berücksichtigung eines Freibetrages in Höhe von 20% der monatlichen Arbeitslosenhilfe mindestens aber von 165 € auf die Arbeitslosenhilfe angerechnet.